

## **Gällande förordnande för förvaltningsdirektör Britt-Marie Petterson vid Arbetsmarknads- och socialförvaltningen**

Förordnandet för förvaltningsdirektör Britt-Marie Pettersson löper ut vid årsskiftet och beslut om förlängning av förordnandet ska fattas av Kommunstyrelsen i juni. Inför att frågan ska behandlas politiskt lyfts den för dialog i kommuncentral samverkan och de fackliga organisationerna ges möjlighet att föra fram synpunkter. Gällande Britt-Marie Pettersson ställer sig de fackliga organisationerna oeniga till att hon ska få ett förlängt förordnande då vi ser stora brister i hennes ledarskap och vi ser med oro på den tystnadskultur som sprids i förvaltningen genom hennes sätt att styra. Det är mycket ovanligt att fackliga organisationer inkommer med skrivelser i den här typen av ärende och att det nu görs ska betraktas som en tydlig markering. De fackliga organisationerna ser inte att det finns förutsättningar i det nuvarande ledarskapet att ta sig an de frågor som verksamheten har att hantera.

De fackliga organisationerna har respekt för att de utmaningar som Arbetsmarknads- och socialförvaltningen står inför, är stora och komplexa. Vi förstår också att förvaltningen har ett svårt uppdrag där det finns många omständigheter att förhålla sig till såväl när det gäller den politiska styrningen som samarbeten med andra förvaltningar och organisationer. Många gånger har de Malmöbor som har kontakt med Arbetsmarknads- och socialförvaltningen sådana behov som gör att olika delar av verksamheten behöver samlas och samarbeta kring den enskilda personen eller familjen vilket ställer höga krav på förutsättningar för samarbete och helhetssyn internt i organisationen. Detta ställer i sin tur höga krav på ledarskapet och att arbetsgivaren leder och utvecklar verksamheten i dialog och samverkan med dem som ska utföra uppdraget så att inte beslut fattas som försvårar det dagliga arbetet. De fackliga organisationerna anser inte att det ledarskap som Britt-Marie Pettersson står för är i enlighet med samverkansavtalets intentioner och det sker återkommande brott mot samverkansavtalet som leder till tvisteförhandlingar. Som fackliga parter upplever vi ofta att det är en envägskommunikation där vi får ta emot information istället för att vi för en dialog och tillsammans verkar för en bättre verksamhet och arbetsmiljö. Vidare anser de fackliga organisationerna att det saknas förståelse hos förvaltningsledningen för hur övergripande beslut påverkar medarbetare och detta skapar svårigheter som hade kunnat undvikas om det funnits tydligare underlag för beslut och besluten hade föregåtts av delaktighet för dem det berör. De fackliga organisationerna upplever ofta att våra synpunkter inte tas på allvar och när frågor ställs är det vanligt att arbetsgivaren inte återkommer med ett svar eller återkoppling. Det finns även exempel på frågor där de fackliga organisationerna försökt föra fram behov av åtgärder men där det inte heller tagits på allvar vilket lett till att problem kvarstått eller tillåtit eskalera till omfattande konflikter som hamnat i media, t ex gällande situationen på Enheten för Överförmyndarärenden och kring hur hemlöshetsfrågorna hanteras. Det ansträngda klimatet inom samverkan i förvaltningen gör att flera fackliga företrädare valt att avsäga sig förtroendeuppdrag.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har återkommande fått kritik från bland annat Stadsrevisionen och Stadskontoret för brister när det gäller styrning, ledning och uppföljning av

verksamheten. Det har även påtalats brister gällande likvärdighet i staden. De fackliga organisationerna instämmer i kritiken och ser också att detta är frågor som behöver arbetas med. Vi får återkommande beskrivet för oss av medarbetare och chefer att de upplever förvaltningen som toppstyrd, att det finns stora brister gällande information och kommunikation. Under Britt-Marie Pettersson ledarskap har ett uppifrån och ner perspektiv förts in i verksamheten. För att komma till rätta med bristerna i ledning och styrning har förvaltningen i många delar valt att arbeta med styrsignaler som bygger på att högre ledning genom rutiner och checklistor pekar ut för medarbetarna vad de ska göra och sedan kontrollera att de gjort det. På detta sätt ska det bli likvärdigt. Vid ett flertal tillfällen har det dock visat sig att det som står i checklistorna inte är praktiskt genomförbart eller att det finns olika typer av svårigheter med att arbeta på det sättet som anges. För att arbeta med utveckling av verksamhet och med att få gemensamma synsätt och arbetssätt i en stor och komplex organisation krävs kunskap om förändringsledning och processer, det krävs en lyhördhet inför de förutsättningar som finns och det krävs en förståelse för vilka konsekvenser olika beslut får. I samtliga dessa avseenden brister Britt-Marie Petterssons ledarskap och de fackliga organisationerna anser att dessa brister bidrar till en ansträngd arbetsmiljö som inte följer de personalpolitiska målen i staden.

För att klara de komplexa utmaningar som Arbetsmarknads- och socialförvaltningen står inför krävs en samsyn kring det som behöver göras och ett ledarskap som kan få organisationen att på ett ändamålsenligt sätt arbeta mot ett gemensamt mål. De fackliga organisationerna anser att Britt-Marie Pettersson har ett ledarskap som saknar förutsättningar att lyckas med förvaltningens uppdrag.

Malmö 2021-06-04

**Lina Svärd**  
Saco

**Peter Nilsson**  
Vision

**Ewa Glimhed**  
Kommunal

**Scipe Ramadani**  
Ledarna